



「変革2027の実現に向けた組織の再編について」に

申27号

に関する申し入れ 第2回団体交渉を行う！④

4月12日開催

16. 施策実施にあたっては、組合員・社員の施策内容への理解が深まっていない現状を受け止め、組合員・社員からの質問・意見等を聞く時間を十分に確保することを前提に、改めて丁寧な説明を行うこと。

組合の主張

- ◇社員説明での質問時間が5分から10分程度しかなく、質問した内容の回答がない。しっかり時間をとるべきだ。
- ◇管理者から「私に聞かれても分からない」「私も知らない」との発言がある。管理者に対する理解を深める教育を行うべきだ。
- ◇「JR 発足以来最大の変革」と言われているが、全社員対象の説明ではなく、組合が指摘をして全社員対象になった。
- ◇改めて、丁寧な説明をすることを求める。

会社の主張の特徴点

- ◇指摘は受け止める。この間も指摘されていることである。
- ◇すぐに返せないものもキャッチボール出来ている箇所もある。
- ◇系統によって説明の仕方が異なってしかるべきである。
- ◇社員にその気になってもらうために、支社に徹底する。
- ◇管理者のフォローは各支社で行っているところである。

確認事項

- ◇職場からの不安の声や疑問の声については、解消に向けて努めていく。
- ◇今後も必要な説明やフォローをしていく。

組合員・社員の環境変化を伴う組織再編！不安を解消するために議論し理解を深めよう！

17. 今施策実施以降においても、各機関で締結している労働協約等に則り、労使の議論経過を踏まえ、確認事項を遵守すること。

確認事項

- ◇交渉単位の考え方は変わらない。
- ◇仙台地本、東京地本が両支社と締結している協約などは、本部に名称変更しても効力は変わらない。
- ◇本部に検修関係職場が集約されるが、現在締結している協約などの効力は変わらない。
- ◇健全な労使関係の構築に向け、信義誠実の原則に則り労使の議論経過を踏まえ、合意事項および確認事項を遵守する

労使間の議論経過と確認事項を遵守して、健全な労使関係をつくり出そう！

18. 施策実施前後において、課題等が発生した場合は労使双方が鋭意議論し解決すること。

組合の主張

- ◇地方議論において、支社から「検討中」「分からない」「まだ決まっていない」「示せない」との回答があり、労使議論が深まらない現実がある。会社として提案をしているのであり、具体的な議論が出来るように支社に対して指導すること。
- ◇地方議論において必要なデータなどをしっかり示し建設的な議論をすること。
- ◇課題が発生した場合は、労使双方で議論をして解決すること。

会社の主張の特徴点

- ◇成案になったから提案しているものであり、その時点で決まっていることは全て示す。
- ◇支社として様々検討しているオプションがある。それも含めて議論することを支社に伝えていく。

確認事項

- ◇支社に対して徹底していく。
- ◇議論に必要なデータなどは示していくことは変わらない。
- ◇課題があれば労使双方が解消に向けて、建設的な議論をする。

JR東労組の視点を入れて検証していくことが、より良い施策をつくり出すことになる！

組合の主張

職場現実と職場の課題を踏まえて団体交渉を行ってきた。雇用の確保を前提に、安全第一で風通しが良く、異常時対応やサービスレベルが向上出来る施策にするべきであり、組合員・社員、地域、社会の方から納得感が得られる施策にするべきだと議論してきた。団体交渉を経て、健全な会社と職場の構築が必要であると認識した。安全第一、様々なハラスメントや、労働時間管理なども含めたコンプライアンス、管理者を含めた社員の意識に課題があると認識した。

現在も一部職場で発生している事象を踏まえると、その課題が大きいと言わざるを得ないのが現実だ。

**組合員・社員の生の声を訴え、その改善に向けて労使で議論をし尽くすことを求め確認してきました！
新たな施策に対する5本柱を堅持し、施策に立ち向かい職場議論を深めていこう！**